



تاثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق بی‌نزاکتی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی

مجید ماهرانی برزانی

دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، دانشکده حکمرانی اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
E-mail: majidmaherany1360@khuisf.ac.ir

مهرداد صادقی

استادیار گروه مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، دانشکده حکمرانی اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)
E-mail: mehr.sadeghi@khuisf.ac.ir

علی رشیدپور

دانشیار گروه مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، دانشکده حکمرانی اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
Rashidpoorali@khuisf.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۲۶

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق بی‌نزاکتی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری هستند که تعداد آن‌ها ۲۲۵۵ نفر است. با توجه به حجم هر دانشگاه با استفاده از فرمول کوکران ۶۶۰ نفر حجم نمونه انتخاب گردید و افراد نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه انتخاب گردیدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه استاندارد ویژگی‌های تاریک شخصیت جونز و پائولوس (۲۰۱۴)، پرسش‌نامه استاندارد اخلاق کاری اسلامی الدلیمی (۲۰۲۰)، پرسش‌نامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی لی و آلن (۲۰۰۲) و پرسش‌نامه استاندارد بی‌نزاکتی در محیط کار کورتینا و همکاران (۲۰۰۱) است که روایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۸، ۰/۹۰ و ۰/۸۸ و برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک معادلات ساختاری در نرم افزار وارپ انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که ویژگی‌های تاریک شخصیت از طریق اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۲۲- است و از طریق بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۸۰- است و همچنین تاثیر مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی نیز معنادار و منفی دارد که ضریب این تاثیر ۰/۷۰- است.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های تاریک شخصیت، رفتار شهروندی سازمانی، بی‌نزاکتی در محیط کار، اخلاق کار اسلامی.

۱- مقدمه

نگرش افراد رفتار آن‌ها را در محل کار نشان می‌دهد که بر کارایی فردی و سازمانی تأثیر می‌گذارد. شخصیت هر فرد منحصر به فرد و برای دستاوردهای فردی، گروهی و سازمانی ضروری است (فینکلشتاین و همکاران^۱، ۲۰۰۹). ویژگی‌های تاریک شخصیت به دلیل عدم تمایل و همکاری، مشکلاتی را در روابط ارزشمند در محیط کار با مدیریت و همکاران ایجاد می‌کنند که بیشتر زمینه را برای کاهش عملکرد فردی و سازمانی فراهم می‌کند. در عصر حاضر، ویژگی‌های تاریک شخصیت بر اثربخشی سازمانی تأثیر می‌گذارد (اسپانیا و همکاران^۲، ۲۰۱۴) و اختلاف بین روابط اجتماعی را نشان می‌دهد (وبویل و همکاران^۳، ۲۰۱۲؛ پاولوس و ویلیامز^۴، ۲۰۰۲؛ اسپانیا و همکاران، ۲۰۱۴). علاوه بر این، ویژگی‌های تاریک شخصیت از لحاظ تجربی و نظری دارای سه بعد هستند، «خودشیفتگی»، «روان‌پریشی» و «ماکیاولیسم» (پاولوس و ویلیامز، ۲۰۰۲) که عمدتاً ناهماهنگی سطح بالا، ناسازگاری و بی‌فکری را در محیط کار نشان می‌دهد که بیشتر بر روابط بین فردی و رفاه دیگران تأثیر می‌گذارد (جونز و فیگروا^۵، ۲۰۱۳). با این حال، بی‌نزاکتی در محیط کار یک رفتار ضداجتماعی است که معمولاً بر سطح بالایی از اهداف آسیب افراد متمرکز است، مانند پرخاشگری، خشم، قلدری، انحراف و خشونت (رابینسون و همکاران^۶، ۲۰۱۴) و این که رفتارها به دلیل شخصیت منفی افراد در هنگام مواجهه با نفس خود از جانب دیگران ایجاد می‌شود (بوشمن، و کمپبل^۷، ۲۰۰۶). به زعم اندرسون و پیرسون^۸ (۱۹۹۹) بی‌نزاکتی در محیط کار یک روش متقابل است که در آن جو سازمانی شناسایی شخصیت را تهدید می‌کند که آن‌ها را مجبور به نمایش یک عمل تهاجمی و بدون فکر می‌کند و این فعالیت‌ها به عنوان یک ضرر مالی برای سازمان‌ها تبدیل می‌شوند، همان‌طور که در پژوهش کورتینا و همکاران^۹ (۲۰۰۱) نیز این موضوع تایید شد. ادبیات بی‌نزاکتی در محیط کار عموماً بر نتایج و پیامدهای آن بر رفتار مخرب متمرکز است (سیتار و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۵). پژوهش‌ها در مورد پیامدهای اجتماعی، روانی، اقتصادی و مالی بی‌نزاکتی در محیط کار نشان داد که بر روابط بین فردی کارکنان و نتایج سازمانی آسیب می‌رساند (بای و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۶). به زعم اندرسون و

پیرسون (۱۹۹۹)، جو سازمان نیز بر بی‌نزاکتی در محیط کار تاثیر دارد، در حالی که جو اخلاقی یک سازمان از کدها، هنجارها، عوامل زمینه‌ای و سازمانی ناشی می‌شود که نتایج مثبت سازمانی مانند تعهد، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی را تقویت می‌کند. (مارتین و کالن^{۱۲}، ۲۰۰۶). اسلام اخلاقی و ارزش‌هایی را ارائه کرده است که فضایی اخلاقی را ایجاد می‌کند که رفتارهای مثبت و روابط بین فردی دوستانه را تشویق می‌کند. اخلاق کار اسلامی برگرفته از «قرآن کریم»، «سنت حضرت محمد (ص)» و زندگی امامان است، زیرا درک قوی در مورد درباره اخلاق کار اسلامی فضای اخلاقی بهتری را فراهم می‌کند که در آن کارکنان با همکاری، فداکاری، هماهنگی و تعهد به طور مثبت مسئولیت‌های خود را انجام می‌دهند (علی^{۱۳}، ۱۹۹۲؛ خان و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۵). جو اخلاقی اسلامی می‌تواند رفتارهای بدخواهانه که باعث تهدید اعتماد به نفس کارکنان می‌شود، را کاهش دهد. رفتار شهروندی سازمانی عموماً در مورد رفتارهای مثبت کارکنان که انجام می‌دهند و مستقیماً توسط سازمان مورد نیاز نیستند مورد بحث قرار می‌گیرد و همچنین هیچ سیستم پاداش مستقیمی از آن رفتارها پشتیبانی نمی‌کند، اما برای برنامه‌ریزی عملکرد روان مفید است (اورگان^{۱۵}، ۱۹۸۸). علاوه بر این، نظریه خودگرایی تهدید شده توضیح می‌دهد که به دلیل تهدید اعتماد به نفس کارکنان، ویژگی‌های تاریک شخصیت از جانب دیگران در محیط کار، یعنی همسالان و سرپرستان، باعث ایجاد رفتار بی‌نزاکتی در محیط کار می‌شود (بوشمن و باومیستر^{۱۶}، ۱۹۹۸).

یکی از عوامل مهم ایجادکننده رفتارهای شهروندی سازمانی، ویژگی‌های تاریک شخصیت است. در سال‌های اخیر ویژگی‌های تاریک شخصیت (ماکیاولیسم، خودشیفتگی، نارسیم) با رفتارهای نامطلوب در محیط کار مثل انحراف، دروغ‌گویی و مشارکت کمتر در رفتارهای شهروندی سازمانی همراه است (هارمز و همکاران، ۲۰۰۶). اما چگونه ممکن است چنین رفتارهای نامطلوبی در محیط کار کاهش یابد و مدیران بتوانند زمینه کاری ایجاد کنند که بر کارکنان تاثیر بگذارد (اسپین و همکاران، ۲۰۱۴). با برجسته‌ترین چارچوب نظری در این پژوهش، تئوری خودتعیین‌کنندگی (رایان ودسی، ۲۰۰۰) به بررسی این موضوع پرداخته می‌شود که جو مدیریت

⁹ -Cortina & et al

¹⁰ - Setar & et al

¹¹ -Bai & et al

¹² -Martin & Cullen

¹³ -Ali

¹⁴ -Khan & et al

¹⁵ -Organ

¹⁶ -Bushman & Baumeister

¹ - Finkelstein & et al

² - Spain & et al

³ - O'Boyle & et al

⁴ -Paulhus & Williams

⁵ - Jones & Figueredo

⁶ -Robinson & et al

⁷ -Bushman, & Campbell

⁸ -Anderson & Pearson

را بررسی می‌کند، زیرا اسلام دارای ریشه‌های اخلاقی قوی برای بشریت است، بدون هیچ‌گونه تبعیض رنگ، منطقه، مذهب و نژاد. این توضیح می‌دهد که چگونه منشور اخلاقی زندگی اسلامی باید از منفی بودن شخصیت و رفتار غیر متمدنانه افراد در محیط کار بکاهد. لذا سوال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق بی‌نزاکتی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی تاثیر دارد؟

مبانی نظری پژوهش

ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی
ویژگی‌های تاریک شخصیت تأثیرات عمیقی بر پیامدهای اداری و فردی در محیط کار دارد، زیرا مجموعه‌ای از ویژگی‌های مختلف انسان تاریک مانند «خودشیفتگی»، «روان پریشانی» و «ماکیاولیسم» است (جانسون و همکاران^۹، ۲۰۰۹؛ جانسون و همکاران، ۲۰۱۲؛ جانسون و وبستر^{۱۰}، ۲۰۱۰). مقوله روان‌پریشی شامل تماس بین فردی خودخواهانه و ناامیدکننده، فقدان احساسات و رفتار ناپخته است (بوی و وان‌تیلبورگ^{۱۱}، ۲۰۱۶). این افراد تمایلات هویتی پایین و دلهره، تعدم ثبات شخصیت، عدم مسئولیت‌پذیری و حساسیت را از خود نشان می‌دهند (برانکلی و رول^{۱۲}، ۲۰۱۴؛ کوهن^{۱۳}، ۲۰۱۶؛ جونز و پاولوس^{۱۴}، ۲۰۱۰؛ پائولوس و ویلیامز^{۱۵}، ۲۰۰۲) که منجر به پیامدهای نامطلوب می‌شود، یعنی رفتار غرورآمیز و خودخواهانه در روابط اجتماعی در محیط کار (جاکوبویتز و ایگان، ۲۰۰۶).

شخصیت‌های خودشیفته از آن جایی که حس برتری، اقتدار و موقعیت مسلط بر دیگران را درک می‌کنند منحصر به فرد هستند (جوناسون و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۵). بنابراین، آن‌ها رفتارهای خود را از طریق فعالیت‌های خود برای جلب توجه دیگران نشان می‌دهند (جاکوبویتز و ایگان^{۱۲}، ۲۰۰۶)، با استفاده از تاکتیک‌های مضر برای تقویت موقعیت خود با احساس خودخواهی، تاثیرگذاری (متیو^{۱۳}، ۲۰۱۳؛ اونگن^{۱۴}، ۲۰۱۳). این شخصیت‌ها همیشه می‌خواهند با استفاده از استراتژی‌های منفی متفاوت، به عنوان مثال، خودسازی یا جستجوی اصالت دیگران، به نقطه مرکزی تیم/گروه تبدیل شوند (مورف و رودالت^{۱۵}، ۱۹۹۳، ۲۰۰۱؛ پائولوس و ویلیامز، ۲۰۰۲). ماکیاولیسم به استراتژی‌های انحرافی فرد در ارتباط با دیگران برای افزایش

مشارکت بالا در بستر تئوری خودتعیین‌کنندگی منجر به کاهش روابط تاریک شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد. تئوری خودتعیین‌کنندگی شامل (خودمختاری، شایستگی و ارتباط) است. خودمختاری، به اراده فرد اشاره دارد. ارتباط، تمایل به احساس درارتباط با دیگران از طریق احترام متقابل می‌پردازد، شایستگی، توانایی فرد در تحت تاثیر قراردادن محیط و رسیدن به نتایج مطلوب اشاره دارد. در واقع این نیازها برای تمام افراد ضروری است که با برآورده شدن این نیازها موجب تسهیل یکپارچگی اجتماعی و کاهش رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتار شهروندی خواهد شد (دسی و رایان، ۲۰۰۰). با توجه به پژوهش‌های پیشین که به رفتارهای آسیب‌زا در رفتار شهروندی سازمانی توجه نشده است و مدیران برای به حداقل رساندن تأثیرات منفی ویژگی‌های تاریک شخصیت با نتایج سازمانی اقدامات مهمی را انجام داده‌اند. پژوهش حاضر می‌کوشد تا درک بهتری درباره رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی بی‌نزاکتی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی بعمل آورد. از آن جایی که درباره نقش میانجی بی‌نزاکتی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی، در رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی در پژوهش‌های قبلی غفلت شده است.

مبانی نظری پژوهش حاضر مبتنی بر تأثیر اثرات نامطلوب ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی را بررسی می‌شود و مکانیسم بی‌نزاکتی در محیط کار را به عنوان یک واسطه توضیح داده می‌شود (وبستر و اسمیت^۱، ۲۰۱۹). عوامل رفتار بی‌نزاکتی در محیط کار افراد در محیط کار که توسط (چن و وانگ^۲، ۲۰۱۹؛ لیو و همکاران، ۲۰۱۹) نامیده می‌شود. علاوه بر این، نقش واسطه‌ای اخلاق کار اسلامی را به عنوان یک عامل اخلاقی بررسی می‌شود (تومپسید و لندی^۳، ۲۰۱۸). برای کاهش شکاف‌ها، همان‌طور که در پژوهش‌های قبلی اخیر اشاره شده است. از لحاظ نظری، پژوهش حاضر با توضیح رابطه بین متغیرها به ادبیات روان‌شناسی شخصیت و رفتار سازمانی کمک می‌کند. ثانیاً، پژوهش حاضر تبیین مکانیسم واسطه‌ای بی‌نزاکتی در محیط کار بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی کمک می‌کند، ثالثاً پژوهش حاضر تأثیر واسطه‌ای اخلاق کار اسلامی

⁹ - Jones & Paulhus
¹⁰ - Paulhus & Williams
¹¹ - Jonason & et al
¹² - Jakobwitz & Egan
¹³ - Mathieu
¹⁴ - Öngen
¹⁵ - Morf & Rhodewalt

¹ - Webster & Smith
² - Chen and Wang
³ - Turnipseed & Landay
⁴ - Jonason & et al
⁵ - Jonason & Webster
⁶ - Boey & Vantilborgh
⁷ - Brankley & Rule
⁸ - Cohen

جذابیت در جامعه و همچنین در محیط کار در رابطه با شخصیت آن‌ها مربوط می‌شود (جانسون و همکاران^۱، ۲۰۰۹؛ جانسون و بوستر^۲، ۲۰۱۰؛ پاولهوس و ویلیامز، ۲۰۰۲). بنابراین، این شخصیت‌ها سعی می‌کنند دیگران را برای منافع منفی مانند اقتدار، برتری، برجستگی و منافع مالی ناشی از آن استثمار شکست دهند (یا کوپیتز و ایگان^۳، ۲۰۰۶). این شخصیت‌ها با استفاده از تاکتیک‌های غیراخلاقی، با این تاکتیک‌های که دیگران را دلسرد کنند، یعنی نظارت نادرست، یعنی احساس شرمندگی نمی‌کنند تا بتوانند از معایب دیگران بهره‌مند شوند (فورنهام و همکاران^۴، ۲۰۱۳؛ وایس و اسلیبوس^۵، ۲۰۱۶).

کارکنانی که دارای ویژگی‌های تاریک شخصیت هستند برای انجام رفتارهای شهروندی مناسب نیستند، زیرا چندین فراتحلیل و بررسی ادبیات بر چگونگی ارتباط منفی ویژگی‌های تاریک شخصیت با نگرش مثبت و اثربخشی کارکنان تأکید می‌کند. متیو و همکاران^۶، ۲۰۱۴؛ میشل و بولینگ^۷، ۲۰۱۳؛ اسمیت و همکاران^۸، ۲۰۱۶؛ اسمیت و لیلینفلد^۹، ۲۰۱۳؛ بوستر و اسمیت^{۱۰}، ۲۰۱۹؛ ویل دی فرویت و دی کلرک^{۱۱}، ۲۰۱۳).

تعداد کمی از پژوهش‌ها تجربی ارتباط ویژگی‌های تاریک شخصیت را با رفتارهای مثبت افراد در محیط کار نشان دادند و ارتباط منفی بین شخصیت‌های تاریک و رفتار شهروندی سازمانی یافتند (بکر و دان اوهریر^{۱۲}، ۲۰۰۷؛ بلر و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۸؛ جاج و لپین^{۱۴}، ۲۰۰۷؛ جاج و همکاران^{۱۵}، ۲۰۰۶؛ شوته و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۸؛ اسپانیا و همکاران^{۱۷}، ۲۰۱۴). در مقابل، رفتار شهروندی سازمانی رفتاری انعطاف‌پذیر و اجتماعی است که به دیگران نسبت به خود اهمیت می‌دهد (لپین و همکاران^{۱۸}، ۲۰۰۲؛ ارگان، ۱۹۸۸، ۱۹۹۷). مشاهده شده است که فردی با شخصیت‌های تاریک بالا اهمیت کمتری برای شرکت در رفتار شهروندی سازمانی می‌دهد.

سطح بالای تمایلات حاکمیتی شخصیت‌های خودشیفته و روان‌پریشی (پاولهوس و ویلیامز، ۲۰۰۲؛ راسکین و هال^{۱۹}، ۱۹۷۹) آنها را از درگیر شدن در شیوه‌های تسهیل‌کننده اختیاری، یعنی رفتار شهروندی سازمانی باز می‌دارد. علاوه بر

این، ماکیاولی‌ها معمولاً بر اولویت دادن به خود تأکید می‌کنند، حتی به هزینه دیگران، و احتمالاً کمتر درگیر رفتار شهروندی سازمانی می‌شوند (دالینگ و همکاران^{۲۰}، ۲۰۰۹؛ جونز و پاولهوس^{۲۱}، ۲۰۰۹).

در مقابل، به نظر می‌رسد که افراد ماکیاولیسم بالا در دو موقعیت سطوح بالاتری از رفتار شهروندی سازمانی هیجان انگیز را نشان می‌دهند. هنگامی که مشاهده می‌کنند که رهبرشان دگرگون کننده است و دارای یک قرارداد روانشناختی معامله‌ای مورد علاقه است (بلشاک و همکاران^{۲۲}، ۲۰۱۵؛ زگنچیک و همکاران^{۲۳}، ۲۰۱۴) و سایر ابعاد شخصیت‌های تاریک، یعنی خودشیفته‌ها و روان‌پریشان، نسبت به سایرین که دارای این ویژگی‌ها هستند، در رفتار شهروندی سازمانی کمتری دخالت دارند (اسمیت و همکاران^{۲۴}، ۲۰۱۶).

بنابراین، با توجه به مباحث مطرح شده، فرضیه زیر را می‌توان بیان کرد:

ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر دارد.

بی‌نزاکتی در محیط کار به عنوان واسطه

بی‌نزاکتی در محیط کار ساختاری متفاوت از پرخاشگری، بدرفتاری و رفتار سرپرستی توهین آمیز است (هرشکوویس^{۲۵}، ۲۰۱۱). بی‌نزاکتی در محیط کار به طور کلی به عنوان هتک حرمت به قوانین/هنجارهای محیط کار و احترام متقابل (اندرسون و پیرسون، ۱۹۹۹) که به روابط بین فردی آسیب می‌رساند، مورد توجه قرار می‌گیرد. در مقابل، رفتار شهروندی سازمانی به رفتار افراد توجه دارد که سازمان در قالب وظایف آن‌ها مورد نیاز نیست. با این حال، افراد این رفتارهای مثبت را در محیط کار برای سازمان خود انجام می‌دهند که می‌تواند برای هماهنگی بین فردی و افزایش عملکرد افراد نیز مفید باشد (مکنزی و همکاران^{۲۶}، ۲۰۱۸). علاوه بر این، زمانی که افراد با روابط و رفتار بین فردی خصمانه (بی‌نزاکتی در محیط کار

14 - Judge & et al

15 - Schüttele & et al

16 - Spain & et al

17 - LePine

18 - Raskin & Hall

19 - Dahling et al

20 - Jones & Paulhus

21 - Belschak

22 - Zagenczyk & et al

23 - Smith & et al

24 - Hershcovis

25 - Mackenzie

1 - Jonason et al

2 - Jonason & Webster

3 - Jakobwitz & Egan

4 - Furnham et al

5 - Wisse & Sleebos

6 - Mathieu et al

7 - Smith & et al

8 - Smith & Lilienfeld

9 - Webster & Smith

10 - Wille De Fruyt, & De Clercq

11 - Becker & Dan O'Hair

12 - Blair

13 - Judge & LePine

بالای اضطراب که بر سطح کیفیت کار تأثیر می‌گذارد (بای و همکاران، ۲۰۱۶؛ لیم و همکاران، ۲۰۰۸). علاوه بر این، پیرسون و همکاران (۲۰۰۵) اظهار داشت که بی‌نزاکتی در محیط کار در افراد به دلیل فشار کار و استراتژی‌های سریع سازمانی رخ می‌دهد. در مقابل، لین و مک کورت^{۱۳} (۲۰۱۳) اظهار داشتند که بی‌نزاکتی در محیط نیز به دلیل تغییر در هنجارها، فرهنگ‌ها و زمینه رخ می‌دهد. به زعم کریم و همکاران^{۱۴} (۲۰۱۵) که روابط مثبت بین هوش هیجانی و نتایج مربوط به کار توسط بی‌نزاکتی در محیط واسطه شد. بنابراین، با توجه به مباحث مطرح شده، فرضیه‌های زیر را می‌توان بیان کرد:

بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد. بی‌نزاکتی در محیط کار نقش واسطه‌ای بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی دارد.

اخلاق کار اسلامی به عنوان واسطه

احکام اخلاقی اسلام برای زندگی شخصی، اجتماعی و شغلی برگرفته از «قرآن کریم»، «سنت حضرت محمد (ص)» و امامان است (علی، ۱۹۹۲؛ علی و ویر^{۱۵}، ۲۰۰۵؛ ریزک^{۱۶}، ۲۰۰۸) و این اخلاق به عنوان پیامد ایمان برای همه حوزه‌های زندگی منعکس شده است (رشید و ابراهیم^{۱۷}، ۲۰۰۸؛ صحت و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۵). علاوه بر این، بافت فرهنگی و دین‌داری نیز بر معنای اخلاق تجاری تأثیر می‌گذارد (رشید و ابراهیم، ۲۰۰۸). ادبیات نشان می‌دهد که مذهب بر نگرش‌ها و رفتارهای افراد تأثیر می‌گذارد (ویور و اگل، ۲۰۰۲).

آن دسته از افرادی که ایمان قوی به دین دارند، منظم‌تر و مسئولیت‌پذیرتر هستند و ارزش اخلاقی بالاتری دارند (ویبی و فلک^{۱۹}، ۱۹۸۰). اخلاق کار اسلامی و اخلاق کار پروتستانی، مکاتب اخلاقی محوری هستند که بر انجام کار سخت همراه با فداکاری، رفتار مشارکتی با همسالان در محیط کار و دوری از استفاده از هر رویکرد غیراخلاقی و بی‌نزاکتی برای جمع‌آوری ثروت تأکید دارند (یوسف^{۲۰}، ۲۰۰۱). آموزه‌های اخلاقی اسلامی به کار گروهی و گفتگو در محیط کار با همکاران به عنوان روشی برای جلوگیری از اشتباهات و عوارضی که دیگران با آن مواجه

(مواجه می‌شوند، این رفتارهای مثبت تحت تأثیر قرار می‌گیرند (لیو و همکاران^۱، ۲۰۱۹)

ادبیات در مورد بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی ناکافی است، اما برخی از پژوهش‌های اخیر شواهدی در مورد تأثیر منفی بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی ارائه می‌دهند، (کاراتپه و همکاران^۲، ۲۰۱۹؛ مائو و همکاران^۳، ۲۰۱۹؛ پورات و ارز^۴، ۲۰۰۹؛ ری و همکاران^۵، ۲۰۱۷؛ شیلپسند و همکاران^۶، ۲۰۱۶). این یافته‌های پژوهش‌ها بیان می‌کند که رفتارهای بی‌نزاکتی در محیط کار افراد در قالب ارتباطات ضعیف، عدم احترام به خود به همکاران و سرپرستان، کمبود منابع برای برآورده کردن الزامات مسئولیت‌های شغلی که بیشتر بر نتایج مثبت یعنی عملکرد افراد و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. اندرسون و پیرسون (۱۹۹۹) اظهار داشتند که رفتار بی‌نزاکتی در محیط کار را می‌توان به عنوان عدم احترام به دیگران و بی‌نزاکتی توضیح داد. علاوه بر این، خشونت، رفتار ضد اجتماعی، نیت ظاهراً مضر نیز با بی‌نزاکتی در محیط کار مرتبط است (پیرسون و همکاران، ۲۰۰۱).

علاوه بر این، بی‌نزاکتی در محیط کار ناشی از نارضایتی، غم و اندوه، ناامیدی، عصبی بودن، تنهایی در محیط کار و آزار است (کورتینا و ماگلی^۷، ۲۰۰۹؛ پیرسون و همکاران، ۲۰۰۰؛ پیرسون و همکاران، ۲۰۰۱) که بر عملکرد، تعهد، رضایت و رفتار شهروندی سازمانی فرد نیز تأثیر می‌گذارد (چن و وانگ^۸، ۲۰۱۹؛ لیم و همکاران، ۲۰۰۸؛ پیرسون و پورات، ۲۰۰۵).

یافته‌های پژوهشگران نشان داد که بی‌نزاکتی در محیط کار باعث ایجاد اخلاق ناخوشایند در محیط کار می‌شود که سلامت روانی و فیزیکی، کارایی حرفه‌ای و نتایج سازمانی افراد را مختل می‌کند (آکلا و لوتیس^۹، ۲۰۱۹؛ بانک و مگلی^{۱۰}، ۲۰۱۳؛ لیم و کورتینا^{۱۱}، ۲۰۰۵؛ لیم و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۸) که منجر به کاهش سطح رضایت شغلی (چن و وانگ، ۲۰۱۹) کاهش سطح تعهد سازمانی (پیرسون و پورات، ۲۰۰۵؛ پورث و پیرسون، ۲۰۱۳) کاهش رفتار شهروندی سازمانی (مائو و همکاران، ۲۰۱۹) کاهش خلاقیت و روحیه تیمی (پورات و پیرسون، ۲۰۱۳) می‌شود. تخریب اخلاق محیط کار و سطح پایین قدردانی از دیگران (هور، کیم و وو، ۲۰۱۴) نابهنجاری محیط کار، ناراحتی روانی، سطح

11 -Lim & Cortina
12 -Lim
13 -Lane & McCourt
14 -Karim & et al
15 -Ali & Weir
16 -Rizk
17 -Rashid & Ibrahim
18 -Sehhat & et al
19 -Wiebe & Fleck
20 -Yousef

1 - Liu & et al
2 - Karatepe
3 - Mao & et al
4 - Porath & Erez
5 - Rhee & et al
6 -Schilpzand & et al
7 -Cortina & Magley
8 -Chen & Wang
9 -Akella & Lewis
10 -Bunk & Magley

می‌شوند، اهمیت می‌دهند (احمد، ۲۰۱۱؛ خان و رشید، ۲۰۱۵). در حین انجام وظایف محول شده توسط مدیریت سازمان، مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی یعنی انصاف، اخلاق، مهربانی و ایمان، سطح انگیزش درونی افراد را بالا می‌برد (قیطانی و همکاران، ۲۰۱۹؛ ناسوشن و رافیکی، ۲۰۱۹) که احساسات منفی درونی را کاهش می‌دهد، یعنی تهدید اعتماد به نفس، عدم شباهت به افراد. پژوهش‌های متعددی تأثیر نقش واسطه‌ای اخلاق کار اسلامی را در کشورهای مختلف (پاکستان، نیجریه، مالزی، امارات، ایران، اندونزی) و زمینه‌های سازمانی (بخش‌های دولتی و خصوصی) با متغیرهای مختلف مورد بحث قرار دادند (احمد و همکاران، ۲۰۱۹؛ آنیسا میرانتی و ویمبارتی، ۲۰۱۴؛ چغتای، ۲۰۱۷؛ جاوید و همکاران، ۲۰۱۸؛ کریم و بن عظیم، ۲۰۱۸؛ شمس الدین و همکاران، ۲۰۱۵). برای غلبه بر خلا پژوهشی که توسط شین و هور (۲۰۱۹)، که نیاز به اثبات اثرات نقش واسطه‌ای احتمالی بین رابطه اخلاق کار اسلامی و نتایج کارکنان وجود دارد. بنابراین، اخلاق کار اسلامی به عنوان واسطه‌ای برای کاهش آن خلا پژوهشی استفاده شده است. بنابراین، با توجه به مباحث مطرح شده، فرضیه‌های زیر را می‌توان بیان کرد:

اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد.
 اخلاق کار اسلامی نقش واسطه‌ای بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی دارد.

پیشینه پژوهش

شجاع و همکاران^{۱۱} (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار انحرافی کارکنان: نقش تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر مثبت داشت. علاوه بر این، اثر تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی بر رابطه بین ماکیاولیسم، روان‌پریشی بر رفتار انحرافی معنادار بود، در حالی که اخلاق کار اسلامی رابطه بین خودشیفتگی و رفتار انحرافی را تعدیل نکرد. چغتای و همکاران^{۱۲} (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان ویژگی‌های تاریک شخصیت، رفتارهای کاری معکوس، بی‌نزاکتی در محیط کار و نقش ارزش‌های کاری اسلامی: مدل میانجی‌گری تعدیل شده به این نتیجه رسیدند

که بی‌نزاکتی در محیط کار واسطه ارتباط ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتارهای کاری غیرمولد بود. علاوه بر این، یافته‌ها نشان داد که ارزش‌های کاری اسلامی رابطه میانجی بین بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتارهای کاری غیرمولد را تعدیل کرد و یافته‌ها نشان داد که ارزش‌های کاری اسلامی شدت مثبت ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتارهای کاری غیرمولد را در حضور بی‌نزاکتی در محیط کار تضعیف کرد. چغتای و علی شاه^{۱۳} (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان مدل میانجی تعدیل شده: سازوکار میانجی بی‌نزاکتی در محیط کار و نقش تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی در محیط کار به طور غیرمستقیم با ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر منفی گذاشت. یافته‌ها نشان داد که تعدیل‌گر اخلاق کاری اسلامی، قدرت تأثیر غیرمستقیم منفی ویژگی‌های تاریک شخصیت را از طریق بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی کاهش داد. ورناس رومی و همکاران^{۱۴} (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر اخلاق کار اسلامی برای بهبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی اساتید آموزش عالی در اندونزی به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی و بر تعهد سازمانی، تأثیر معنادار مثبت داشت و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت داشت. همچنین، یافته‌ها نشان داد که رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری داشت و رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی داشت. العبرو و همکاران^{۱۵} (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی در پژوهشی با عنوان ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی در مراقبت‌های بهداشتی: نقش تعدیل‌کننده احساسات مثبت به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های تاریک شخصیت تأثیر منفی قابل توجهی بر رفتار شهروندی سازمانی داشت، اما این که احساسات مثبت می‌توانست در معکوس کردن آن نقش داشت. وبستر و اسمیت^{۱۶} (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتارهای شهروندی سازمانی: نقش تعدیل‌کننده جو مدیریت مشارکت بالا به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های تاریک شخصیت تأثیر منفی قابل توجهی بر رفتار شهروندی سازمانی داشت، اما این که جو مدیریت

⁹ -Shamsudin

¹⁰ -Shin and Hur

¹¹ - Shuja& et al

¹² - Chughtai& et al

¹³ - Chughtai & Ali Shah

¹⁴ - Vrans Romi& et al

¹⁵ - AL-Abrow & et al

¹⁶ -Webster & Smith

¹ -Ahmad

² -Khan & Rasheed

³ -Gheitani et al

⁴ -Nasution & Rafiki

⁵ -Annisa Miranty & Wimbari

⁶ -Chughtai, 2017

⁷ -Javid& et al

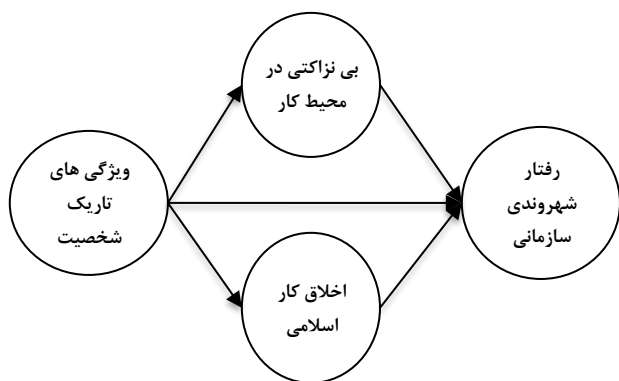
⁸ -Kareem & bin Azmin

بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد و از فرهنگ سازمانی نشات می‌گیرد. ادبیات تکمیلی ایده‌ای در مورد این‌که چگونه بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد، اما ورودی ارزش افزوده این پژوهش این است که ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی بیشتر در حضور کارکنان تأثیر می‌گذارد. بی‌نزاکتی در محیط کار یا تضعیف آن. بنابراین، پیامدهای پژوهش حاضر قابل پیش‌بینی است تا توجه پژوهشگران را به طور یکسان جلب کند زیرا به شکاف پژوهشی تبدیل می‌شود و همچنین ارائه اخلاق کار اسلامی در حضور همکاران در دانشگاه پیامدهای زیادی دارد که به نهادینه شدن رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه منجر می‌شود. لذا هدف این پژوهش تعیین تاثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق بی‌نزاکتی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی است.

با توجه به ادبیات پژوهش و مطالب مطرح شده مدل مفهومی پژوهش حاضر به صورت زیر ترسیم شد.

مدل مفهومی پژوهش

چارچوب فوق متشکل از یک متغیر مستقل به نام ویژگی‌های تاریک شخصیت، یک متغیر وابسته به نام رفتار شهروندی سازمانی و دو متغیر میانجی بی‌نزاکتی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان شاغل در دانشگاه های استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۲۲۵۵ نفر در سال ۱۴۰۱ است

مشارکت می‌توانست در معکوس کردن آن نقش داشت. کاراته‌په و همکاران^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان آیا واقعاً مهارت سیاسی پادزهر بی‌نزاکتی در محیط کار، فرسودگی عاطفی و رابطه نتیجه در صنعت هتلداری است؟ به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی در محیط کار تأثیر منفی بر رفتار شهروندی سازمانی داشت. لیو و همکاران^۲ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان تأثیر بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق فرسودگی شغلی: نقش تعدیل‌کننده تعهد عاطفی به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی در محیط تأثیر غیر مستقیم قابل توجهی بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق فرسودگی شغلی داشت. علاوه بر این، یافته‌ها نشان داد که نقش میانجی فرسودگی شغلی و نقش تعدیل‌کننده تعهد عاطفی در رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی تایید کرد. کونکرو و ویبوو^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان افزایش رفتار شهروندی سازمانی از طریق اخلاق کار اسلامی، تعهد عاطفی و هویت سازمانی به این نتیجه رسیدند که تعهد عاطفی و هویت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معنی‌داری داشت، در حالی که اخلاق کار اسلامی تأثیر معنی‌داری بر آن نداشت. حیاتی و همکاران^۴ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان آیا اخلاق کار اسلامی و جو اخلاقی می‌توانست رفتارهای کاری نامطلوب را کاهش دهد؟ به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی تأثیر منفی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار داشت، جو اخلاقی نیز تأثیر منفی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار داشت.

خلأهایی که از طریق بررسی جامع ادبیات پیدا شده است به شرح زیر است؛ اول در پژوهش‌های قبلی ویژگی‌های تاریک شخصیت با رفتارهای انحرافی مورد بررسی قرار گرفته است، اما ویژگی‌های تاریک شخصیت با مشکل‌سازی برای رفتار شهروندی سازمانی و به‌ویژه گنج‌کننده آن در حوزه رفتار سازمانی است که وقتی کارکنان با ویژگی‌های تاریک را به دلیل نوع شخصیت نمی‌گذارند. رفتار شهروندی سازمانی ایجاد شود. پژوهش حاضر این شکاف را پر می‌کند و ویژگی‌های تاریک شخصیت را مستقیماً بر رفتار شهروندی سازمانی دانش‌متمركز می‌کند. دوم، این پژوهش حاضر رابطه ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی را از دریچه بی‌نزاکتی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی توصیه می‌کند، بررسی می‌کند. بنابراین، پژوهش حاضر متغیرهای میانجی را در این دیدگاه در میان ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی رابطه بررسی می‌کند. سوم، بی‌نزاکتی در محیط کار تأثیر منفی

³ - Kuncoro & Wibowo,

⁴ - Hayati& et al

¹ - Karatepe& et al

² - Liu& et al

روایی پرسش‌نامه‌ها: الف: روایی محتوا: بدین منظور پژوهشگر پس از ساخت پرسش‌نامه آن را در اختیار 10 نفر از صاحب‌نظران و اساتید حوزه مدیریت و سازمان قرار داد و مورد تایید قرار گرفت. ب: روایی صوری: روایی در اصل به صحت و درستی اندازه‌گیری پژوهشگر برمی‌گردد. برای افزایش روایی پرسش‌نامه، ابتدا ۳۰ پرسش‌نامه بین تعدادی از مخاطبان در جامعه آماری توزیع و کلیه ابهامات افراد جامعه آماری در رابطه با سئوالات مشخص شد. بدین ترتیب تعدادی از سئوالات، حذف و تعداد دیگری جایگزین آن شد و در نهایت نقاط ضعف و قوت سئوالات، پرسش‌نامه نهایی شد و توزیع گردید. ج: روایی سازه: اعتبار عاملی پرسش‌نامه برای بررسی اعتبار عاملی پرسش‌نامه‌های بکار رفته از دو روش تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی در پژوهش حاضر استفاده گردید زیرا این پرسش‌نامه به طور هم‌زمان در جامعه آماری استفاده نشده بود. پایایی پرسش‌نامه‌ها: بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسش‌نامه‌ها و به کمک نرم‌افزار SPSS 22 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار بدین شرح است.

که نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای متناسب با حجم از بین این افراد صورت گرفت. به منظور نمونه‌گیری، پژوهشگر ابتدا یک نمونه مقدماتی گرفت و واریانس نمونه را محاسبه کرد که بیشترین مقدار واریانس ۰/۶۰۱ محاسبه گردید سپس با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه محاسبه گردید. فرمول شماره (۱) نمونه‌گیری جامعه محدود

$$n = \frac{N(t_{\alpha/2})^2 S^2}{(N-1)\epsilon^2 + (t_{\alpha/2})^2 S^2}$$

$$n = \frac{2255 * (1.96)^2 (0.601)}{(2255 - 1)(.05)^2 + (1.96)^2 (0.601)} = 600$$

براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران برای کل مناطق ۶۰۰ نمونه استخراج گردید و سپس متناسب با حجم هر دانشگاه زیرمجموعه نمونه لازم برای آن دانشگاه‌ها استخراج گردید. بنابراین در این پژوهش با توجه به حجم نمونه محاسبه شده با توجه به فرمول کوکران، متناسب با هر طبقه که در جدول شماره ۱۱ آمده است نمونه‌گیری صورت گرفت. در این پژوهش برای گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از ابزار پرسش‌نامه استفاده شد و سئوالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیاز دهی به صورت زیر است.

جدول (۱): اطلاعات مربوط به جامعه آماری

دانشگاه	تعداد پرسنل	حجم نمونه
شهرکرد	۱۰۰۰	۲۷۰
آزاد	۷۰۰	۱۸۰
پیام نور	۳۰۰	۸۰
علمی و کاربردی	۲۰۰	۶۰
موسسه غیر انتفاعی	۵۵	۱۰
جمع کل	۲۲۵۵	۶۰۰

جدول (۲): ترکیب سئوالات پرسش‌نامه‌ها

متغیرهای مورد بررسی	شماره سئوالات پرسش‌نامه	جمع سئوالات	نگارنده پرسش‌نامه
ویژگی‌های تاریک شخصیت	۱-۲۷	۲۷	جونز و پائولوس (۲۰۱۴)
رفتار شهروندی سازمانی	۲۸-۵۴	۲۷	لی و آلن (۲۰۰۲)
بی‌نزاکتی در محیط کار	۵۵-۷۵	۲۱	کورتینا و همکاران (۲۰۰۱)
اخلاق کار اسلامی	۷۶-۱۰۰	۲۵	الدیمی (۲۰۲۰)

جدول (۳) ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

مولفه‌ها	شماره سوالات در پرسش‌نامه	ضریب آلفای کرونباخ
ویژگی‌های تاریک شخصیت	۱-۲۷	۰/۹۰
رفتار شهروندی سازمانی	۲۸-۵۴	۰/۹۰
بی‌نزاکتی در محیط کار	۵۵-۷۵	۰/۸۸
اخلاق کار اسلامی	۷۶-۱۰۰	۰/۸۸

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

جدول (۴) توزیع پاسخ‌گویان برحسب ویژگی‌های اجتماعی - جمعیتی

وضعیت تاهل	گروه سنی							جنسیت		
	متاهل	مجرد	۵۰-۵۴	۴۵-۴۹	۴۰-۴۴	۳۵-۳۹	۳۰-۳۴	۲۵-۲۹	زن	
۵۰۰	۱۰۰	۵۰	۵۰	۱۰۰	۱۵۰	۱۵۰	۵۰	۳۰۰	۳۰۰	فراوانی
۸۳/۴	۱۶/۶	۸/۳	۸/۳	۱۶/۶	۲۵	۲۵	۸/۳	۵۰	۵۰	درصد

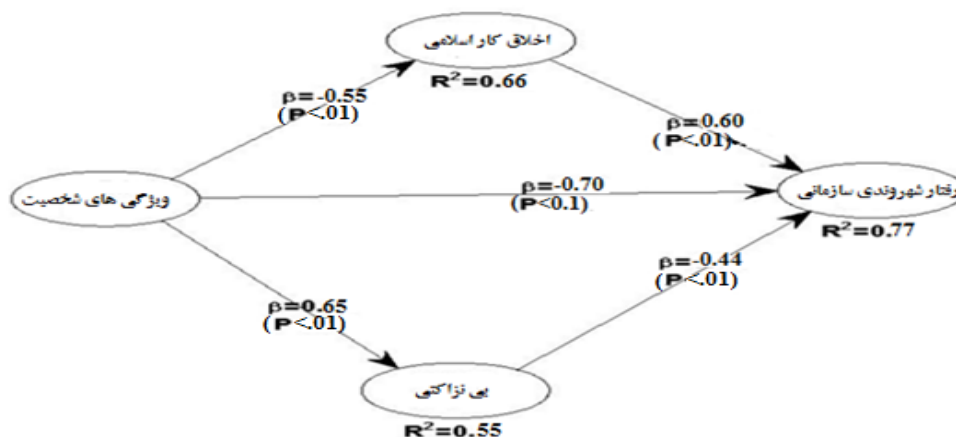
نوع شغل	نوع استخدام				مقطع تحصیلی			
	هیات علمی	کارمند	رسمی	پیمانی	قراردادی	دکتری	ارشد	
۵۰۰		۲۰۰	۱۰۰	۳۰۰	۵۰	۳۰۰	۲۵۰	فراوانی
۸۳/۴		۳۳/۴	۱۶/۶	۵۰	۸/۴	۵۰	۴۱/۶	درصد

با توجه به جدول (۵) مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد. لذا برازش مدل معنادار است. با توجه به جدول و مدل ارائه شده در بالا، ضرایب تأثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق بی‌نزاکتی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی به طور کلی به شرح زیر است:

یافته‌های استنباطی

فرضیه اصلی پژوهش: ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق بی‌نزاکتی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی تأثیر دارد.

بررسی مدل اصلی



شکل ۱: مدل اصلی پژوهش

جدول (۵): برازش مدل

شاخص های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	۲/۵۵	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۵۰	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCCR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

جدول (۶): ضرایب تأثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق بی‌نزاکتی در محیط کار و اخلاق کار

اسلامی

رفتار شهروندی سازمانی	بی‌نزاکتی در محیط کار	اخلاق کار اسلامی	ویژگی‌های تاریک شخصیت
			ویژگی‌های تاریک شخصیت
			اخلاق کار اسلامی
			بی‌نزاکتی در محیط کار
			رفتار شهروندی سازمانی
	-۰/۴۴	۰/۶۰	-۰/۷۰

جدول (۷): بررسی معنی داری ضرایب مدل

رفتار شهروندی سازمانی	بی‌نزاکتی در محیط کار	اخلاق کار اسلامی	ویژگی‌های تاریک شخصیت
			ویژگی‌های تاریک شخصیت
			اخلاق کار اسلامی
			بی‌نزاکتی در محیط کار
			رفتار شهروندی سازمانی
	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱

جدول (۸): بررسی معنی داری روابط مدل

معدناداری	میزان اثر	رابطه
<۰/۰۰۱	۰/۷۰	ویژگی‌های تاریک شخصیت - رفتار شهروندی سازمانی
<۰/۰۰۱	-۰/۲۲	ویژگی‌های تاریک شخصیت - اخلاق کار اسلامی - رفتار شهروندی سازمانی
<۰/۰۰۱	-۰/۸۰	ویژگی‌های تاریک شخصیت - بی‌نزاکتی در محیط کار - رفتار شهروندی سازمانی

با توجه به جدول (۷)، سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ بود و کلیه روابط معنادار است و نتایج بالا نشان داد که ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری منفی دارد ضریب این تأثیر ۰/۷۰- است، می‌توان گفت با تقویت ویژگی‌های تاریک شخصیت میزان رفتار شهروندی سازمانی کاهش می‌یابد و ویژگی‌های تاریک شخصیت از طریق اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۲۲- است. با توجه به منفی بودن

با توجه به جدول ۸ ویژگی‌های تاریک شخصیت از طریق اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۲۲- است و از طریق بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۸۰- است و همچنین تأثیر مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی نیز معنادار و منفی است که ضریب این تأثیر ۰/۷۰- است.

سازمانی تاثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۸۰- است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با تقویت ویژگی‌های تاریک شخصیت و با میانجی بی‌نزاکتی در محیط میزان رفتار شهروندی سازمانی کاهش می‌یابد و اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۶۰- است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش اخلاق کار اسلامی میزان رفتار شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد و بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۴۴- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش بی‌نزاکتی در محیط میزان رفتار شهروندی سازمانی کاهش می‌یابد.

ضریب تأثیر می‌توان گفت با تقویت ویژگی‌های تاریک شخصیت و با میانجی‌گری اخلاق کار اسلامی میزان رفتار شهروندی سازمانی کاهش می‌یابد و ویژگی‌های تاریک شخصیت بر اخلاق کار اسلامی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۵- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با تقویت ویژگی‌های تاریک شخصیت میزان اخلاق کار اسلامی کاهش می‌یابد و ویژگی‌های تاریک شخصیت بر بی‌نزاکتی در محیط تاثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۶۵- است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با تقویت ویژگی‌های تاریک شخصیت میزان بی‌نزاکتی در محیط افزایش می‌یابد و ویژگی‌های تاریک شخصیت از طریق بی‌نزاکتی در محیط بر رفتار شهروندی

جدول (۹): همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

ویژگی‌های تاریک شخصیت	اخلاق کار اسلامی	بی‌نزاکتی در محیط کار	رفتار شهروندی سازمانی
ویژگی‌های تاریک شخصیت (۰/۸۲)	۰/۵۹	۰/۵۵	۰/۴۲
اخلاق کار اسلامی (۰/۵۵)	(۰/۸۱)	۰/۵۵	۰/۴۱
بی‌نزاکتی در محیط کار (۰/۵۸)	۰/۵۶	(۰/۸۵)	۰/۴۸
رفتار شهروندی سازمانی (۰/۴۰)	۰/۴۱	۰/۴۰	(۰/۸۲)

فرضیات فرعی: جدول (۱۰): آزمون فرضیه‌های فرعی مدل پژوهش

فرضیه‌ها	میزان اثر	مقدار معناداری	خطای معیار	نتیجه فرضیه
ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر دارد.	-۰/۷۰	<۰/۰۰۰	۰/۰۳۵	تأیید
اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر دارد.	۰/۶۰	<۰/۰۰۰	۰/۰۳۵	تأیید
ویژگی‌های تاریک شخصیت از طریق اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر دارد.	-۰/۲۲	<۰/۰۰۰	۰/۰۳۵	تأیید
بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر دارد.	-۰/۴۴	<۰/۰۰۰	۰/۰۳۵	تأیید
ویژگی‌های تاریک شخصیت از طریق بی‌نزاکتی در محیط بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر دارد.	-۰/۸۰	<۰/۰۰۰	۰/۰۳۵	تأیید
ویژگی‌های تاریک شخصیت بر اخلاق کار اسلامی تاثیر دارد.	-۰/۵۵	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۳	تأیید
ویژگی‌های تاریک شخصیت بر بی‌نزاکتی در محیط کار تاثیر دارد.	۰/۶۵	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۳	تأیید

است و همچنین تاثیر مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی نیز معنادار و منفی است که ضریب این تأثیر ۰/۷۰- است. اولین فرضیه این پژوهش که فرضیه تأثیر منفی ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی را مطرح می‌کرد، تأیید شد. پژوهش‌های قبلی نیز نتایج پژوهش حاضر را تایید می‌کند (اسپان و همکاران، ۲۰۱۴؛ وبستر و اسمیت، ۲۰۱۹؛ العبرو و همکاران ۲۰۲۰). فرضیه دوم این پژوهش که بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر منفی می‌گذارد، نیز

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین تاثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق بی‌نزاکتی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی انجام شد و یافته‌ها نشان داد که ویژگی‌های تاریک شخصیت از طریق اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۲۲- است و از طریق بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۸۰-

توسط پژوهش‌های قبلی تایید شد (کاراتپه و همکاران، ۲۰۱۹؛ لیو و همکاران، ۲۰۱۹؛ تیلور و همکاران، ۲۰۱۲). فرضیه سوم پژوهش حاضر که بی‌نزاکتی در محیط کار در ارتباط منفی ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی نقش واسطه‌ای دارد. یافته‌های این پژوهش را تایید کرد، که کارکنان دانشگاه دارای ویژگی‌های تاریک شخصیت زمانی در محیط کار با سرپرستان، همکاران و زیردستان خود رفتار بی‌نزاکتی در محیط کار دارند که تهدیدی برای عزت نفس خود از جانب محیط سازمان احساس می‌کنند که در نتیجه نتایج مثبت و رفتار شهروندی سازمانی را کاهش می‌دهد. (ابرار و همکاران، ۲۰۱۴؛ لیو و همکاران، ۲۰۱۹؛ شیلیسند و همکاران، ۲۰۱۶؛ تیلور و همکاران، ۲۰۱۲؛ واهله-هینز، بائگه، و ون دیک، ۲۰۱۹). فرضیه چهارم این پژوهش که جو اخلاقی سازمان (اخلاق کار اسلامی) از شدت شخصیت منفی و رفتارهای بی‌نزاکتی در محیط کار آن‌ها می‌کاهد. همان‌طور که اخلاق کار اسلامی ارتباط منفی ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی را واسطه می‌کند، یافته‌های این پژوهش تایید کرد که اخلاق کار اسلامی قدرت منفی رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی را تضعیف می‌کند. این یافته‌ها با پژوهش‌های قبلی که جو اخلاقی سازمان (اخلاق کار اسلامی) کارکنان دانشگاه را مجبور به نشان دادن رفتارهای مثبت می‌کند سازگار است. (العریمی، مسروم و محمود، ۲۰۱۶؛ چغتای، ۲۰۱۷؛ حیاتی و همکاران، ۲۰۱۸؛ کریم و بن آزمایش، ۲۰۱۸؛ کونکرو و ویوو، ۲۰۱۹؛ صحت و همکاران، ۲۰۱۵). فرضیه نهایی این پژوهش مکانیسم میانجی اخلاق کار اسلامی را پیشنهاد می‌کند و یافته‌های پژوهش حاضر شواهدی برای پذیرش پژوهش ارائه می‌دهد، زیرا اخلاق کار اسلامی اثر غیرمستقیم ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق بی‌نزاکتی در محیط کار را تضعیف می‌کند. درجه بالاتر جو اخلاقی سازمان (اخلاق کار اسلامی) بر ویژگی‌های منفی شخصیت افراد تأثیر می‌گذارد که نگرش‌های منفی و رفتارهای بی‌نزاکتی را بیشتر کاهش می‌دهد و سطح رفتار شهروندی سازمانی را در محیط کار افزایش می‌دهد.

پژوهش حاضر از چند جهت به رفتار سازمانی و روانشناسی شخصیت کمک می‌کند. ابتدا، پژوهش حاضر سه گانه ویژگی‌های تاریک شخصیت را به عنوان پیشینه بی‌نزاکتی در محیط کار مورد بررسی قرار داد که بر رفتار مثبت کارکنان در محل کار تأثیر گذاشت. این پژوهش به بررسی اثر غیر مستقیم بی‌نزاکتی در محیط بین ارتباط ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی گسترش می‌دهد و بررسی اثر غیر

مستقیم اخلاق کار اسلامی بین ارتباط ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی می‌پردازد. زمانی که کارکنان دارای ویژگی‌های تاریک شخصیت هستند از سوی سرپرستان، همکاران یا زیردستان خود تهدیدی برای عزت نفس خود احساس می‌کنند، با نشان دادن رفتار بی‌نزاکتی به نفس خود پناه می‌دهند. علاوه بر این، این پژوهش با بررسی نقش واسطه‌ای اخلاق کار اسلامی تایید کرد. جو سازمانی پتانسیل تضعیف شدت منفی‌گرایی شخصیت و رفتارهای منفی آن‌ها را دارد، به ادبیات اخلاق کاری کمک می‌کند. پژوهش حاضر دارای پیامدهای کاربردی برای سازمان‌های آموزشی به ویژه برای دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری است. ابتدا برای غلبه بر شدت رفتارهای بی‌نزاکتی کارکنان در محیط کار، نیاز به تست‌های شخصیتی و روانشناسی در مرحله غربالگری داوطلبان استخدام است. ثانیاً، نیاز به آگاهی، آموزش رسمی در حین کار و خارج از کار در مورد اخلاق و نحوه کنترل منفی بودن شخصیت و رفتارهای بی‌نزاکتی در محیط کار وجود دارد. ثالثاً، نیاز به اجرای دقیق سیاست‌ها بدون تبعیض و با تساهل یا جانب‌داری صفر در برابر کارکنانی است که رفتار بی‌نزاکتی از خود نشان می‌دهند و هنجارها، نظم و انضباط سازمان را در محیط کار به صورت غیر کلامی یا شفاهی زیر پا می‌گذارند. در نهایت، دانشگاه‌ها بدون تبعیض قومی منشور اخلاقی اسلامی را به عنوان منشور اخلاقی دانشگاه اتخاذ و اجرا می‌کنند و فرهنگ نه تنها بر همکاری در محیط کار تأکید می‌کند، بلکه بر فداکاری کار نیز تأکید می‌کند.

نتایج پژوهش مطابق با یافته‌های پژوهش‌های قبلی از جمله (وبستر و اسمیت، ۲۰۱۸) و نظریه خود تعیین‌کنندگی است. بر طبق یافته‌های پژوهش حاضر باتوجه به نقش اهمیت ویژگی‌های تاریک شخصیت در رفتار شهروندی سازمانی پیشنهاد می‌گردد که در سطح سازمان‌ها، سیاست‌ها و منشورهایی برای رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه ارائه گردد تا مدیر با مشارکت بالا با افزایش (استقلال، مشارکت، ارتباط) به کاهش ویژگی‌های تاریک شخصیت و افزایش رفتارهای جوانمردی، نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، فضیلت مدنی، ادب و نزاکت منجر شود و آموزش بیشتر موجب افزایش دانش و اطلاعات کارکنان که دارای ویژگی‌های تاریک شخصیت شود و همچنین با گذراندن آزمون‌های شخصیتی جهت استخدام نیروهای با رفتار شهروندی سازمانی مبادرت ورزند. همچنین در سطح فراسازمانی باتوجه به نتایج پژوهش حاضر و نقش ویژگی‌های تاریک شخصیتی در محیط کار به مدیران دانشگاه پیشنهاد می‌گردد که کارکنان دانشگاه را به تبیین

- 10) Bai, Q., Lin, W., & Wang, L. (2016). Family incivility and counterproductive work behavior: A moderated mediation model of self-esteem and emotional regulation. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 11–19.
- 11) Baumeister, R. F., Smart, L., & Boden, J. M. (1996). Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem. *Psychological review*, 103(1), 5–33.
- 12) Becker, J. A., & Dan O'Hair, H. (2007). Machiavellians' motives in organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Communication Research*, 35(3), 246–267.
- 13) Belschak, F. D., Den Hartog, D. N., & Kalshoven, K. (2015). Leading Machiavellians: How to translate Machiavellians' selfishness into pro-organizational behavior. *Journal of Management*, 41(7), 1934–1956.
- 14) Bernard, H. R. (2017). *Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches* (3rd ed.). Walnut Creek, CA: Alta Mira Press.
- 15) Blair, C. A., Hoffman, B. J., & Helland, K. R. (2008). Narcissism in organizations: A multisource appraisal reflects different perspectives. *Human Performance*, 21(3), 254–276.
- 16) Boey, L., & Vantilborgh, T. (2016). A theoretical model relating the dark triad of personality to the content of employees' psychological contracts. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 40(3), 44–66.
- 17) Brankley, A. E., & Rule, N. O. (2014). Threat perception: How psychopathy and Machiavellianism relate to social perceptions during competition. *Personality and Individual Differences*, 71, 103–107.
- 18) Brender-Ilan, Y., & Sheaffer, Z. (2019). How do self-efficacy, narcissism and autonomy mediate the link between destructive leadership and counterproductive work behaviour. *Asia Pacific Management Review*, 24(3), 212–222.
- 19) Bunk, J. A., & Magley, V. J. (2013). The role of appraisals and emotions in understanding experiences of workplace incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 87–105.
- 20) Chen, & Wang, C.-H. (2019). Incivility, satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs: Moderating effects of emotional intelligence. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(5), 2034–2053.
- 21) Chughtai, M. S. (2017). *Hrm Practices and Employee's Performance: Moderating Role of Islamic Work Ethics and Mediating Role of Hr Outcomes in Judiciary of Punjab, Pakistan*. Virtual University of Pakistan.
- 22) Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26(1), 69–85.
- 23) Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 272–288.

رفتارهای سازمانی ملزم نمایند. ضمناً برای پژوهش‌های آتی درک بیشتر رفتار شهروندی سازمانی، به عوامل فردی دیگر (رضایت شغلی، تعهدسازمانی)، عوامل مدیریتی (رهبری تحول‌آفرین، سیستم کنترل مدیریتی، سبک مدیریت)، عوامل سازمانی (فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی) پیشنهاد می‌گردد. از محدودیت اصلی این پژوهش، می‌توان به محدودیت ذاتی پرسش‌نامه در جمع‌آوری داده‌ها اشاره نمود. طبق این محدودیت، ممکن است پاسخ‌دهندگان در زمان پاسخگویی به سوالات پرسش‌نامه دقت کافی نداشته باشند و یا آنکه شرایط، حالت و روحیات آن‌ها تحت تاثیر شرایط محیطی طوری تغییر کند که پاسخ‌ها را به درستی درک نکنند که این موارد خارج از کنترل پژوهشگران است.

فهرست منابع

- 1) Abrar, M., Baig, S. A., Javed, M., & Shabir, M. (2014). The contribution of workplace incivility and psychological capital towards organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 4(6), 70–84.
- 2) Ahmad. (2011). Work ethics: an Islamic prospective. *Journal of Human Sciences*, 8(1), 850–859.
- 3) Ahmed, A., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Akhtar, S. (2019). The influence of spiritual values on employee's helping behavior: the moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 16(3), 235–263.
- 4) Akella, D., & Lewis, V. J. (2019). The modern face of workplace incivility. *Organization Management Journal*, 16 (2), 1–6.
- 5) Al-Arimi, A. A. A., Masrom, M., & Mahmood, N. H. N. (2016). The moderating effect of islamic work ethics on the relationship between knowlege management capabilities and organizational performance at the private higher education institutions in Oman. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 94(2), 396–407.
- 6) Ali, A. J. (1992). The islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, 126(5), 507–519. <https://doi.org/10.1080/00223980.1992.10543384>
- 7) Ali, A. J., & Weir, D. (2005). *Islamic perspectives on management and organization*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Pub.
- 8) Annisaa Miranty, N., & Wimbarti, S. (2014). The role of islamic work ethics as moderating variable in the relationsip between job demands and job resources to work engagement. Paper presented at the the Fifth International AAICP Conference on Stress, Health and Well-being: Indigenous, Social and Cultural Perspectives Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia.
- 9) Arslan, M. (2000). A cross-cultural comparison of British and Turkish managers in terms of Protestant work ethic characteristics. *Business Ethics: A European Review*, 9(1), 13–19.

- 39) Jakobwitz, S., & Egan, V. (2006). The dark triad and normal personality traits. *Personality and Individual Differences*, 40(2), 331–339.
- 40) Javaid, M., Abdullah, N. H., Zeb, A., & Hussain, K. (2018). The impact of authentic leadership on knowledge sharing behavior with the moderating role of Islamic work ethics. 1049(1), 1–11. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1049/1/012007>
- 41) Jonason, P. K., Li, N. P., Webster, G. D., & Schmitt, D. P. (2009). The dark triad: Facilitating a short-term mating strategy in men. *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology*, 23(1), 5–18.
- 42) Jonason, P. K., Slomski, S., & Partyka, J. (2012). The Dark Triad at work: How toxic employees get their way. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 449–453.
- 43) Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22(2), 420–432.
- 44) Jonason, P. K., Wee, S., & Li, N. P. (2015). Competition, autonomy, and prestige: Mechanisms through which the Dark Triad predict job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 72, 112–116.
- 45) Jones, & Paulhus. (2009). *Machiavellianism handbook of individual differences in social behavior*. 72 Spring Street, New York: The Guilford Press.
- 46) Jones, & Paulhus. (2011). The role of impulsivity in the Dark Triad of personality. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 679–682.
- 47) Jones, & Paulhus. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28–41.
- 48) Jones, & Paulhus, D. L. (2010). Different provocations trigger aggression in narcissists and psychopaths. *Social Psychological and Personality Science*, 1(1), 12–18.
- 49) Jones, D. N., & Figueredo, A. J. (2013). The core of darkness: Uncovering the heart of the Dark Triad. *European Journal of Personality*, 27(6), 521–531.
- 50) Judge, T. A., & LePine, J. A. (2007). The bright and dark sides of personality: Implications for personnel selection in individual and team contexts. *Research Companion to the Dysfunctional Workplace: Management Challenges and Symptoms*, 332.
- 51) Judge, T. A., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: relationship of the narcissistic personality to self-and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 762–776.
- 52) Kajonius, P. J., Persson, B. N., & Jonason, P. K. (2015). Hedonism, achievement, and power: Universal values that characterize the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 77, 173–178.
- 53) Karatepe, O. M., Kim, T. T., & Lee, G. (2019). Is political skill really an antidote in the workplace incivility-emotional exhaustion and outcome relationship in the hotel industry? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 40, 40–49.
- 24) Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64.
- 25) Costello, B. J., & Dunaway, R. G. (2003). Egotism and delinquent behavior. *Journal of Interpersonal Violence*, 18(5), 572–590.
- 26) Dahling, Whitaker, B. G., & Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of Management*, 35(2), 219–257.
- 27) Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2001). Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 547–559.
- 28) Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American journal of theoretical and applied statistics*, 5(1), 1–4.
- 29) Finkelstein, S., Cannella, S. F. B., Hambrick, D. C., & Cannella, A. A. (2009). *Strategic leadership: Theory and research on executives, top management teams, and boards*. USA: Oxford University Press.
- 30) Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of personality: A 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199–216.
- 31) Garcia, D., & Rosenberg, P. (2016). The dark cube: dark and light character profiles. *PeerJ*, 4, e1675.
- 32) Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76–95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- 33) Glasø, L., Vie, T. L., Holmdal, G. R., & Einarsen, S. (2010). An application of affective events theory to workplace bullying. *European Psychologist*, 16(3), 198–208.
- 34) Hart, W., Adams, J. M., & Tortoriello, G. (2017). Narcissistic responses to provocation: An examination of the rage and threatened-egotism accounts. *Personality and Individual Differences*, 106, 152–156.
- 35) Hayati, K., Yuningsih, Y., & Caniogo, I. (2018). Can Islamic work ethics and ethical climate reduce counterproductive work behavior? *International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship*, 1(2), 95–101.
- 36) Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis (Second Edition ed.)*. New York: The Guilford Press.
- 37) Hershcovis, M. S. (2011). “Incivility, social undermining, bullying... oh my!”: A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 499–519.
- 38) Hur, W. M., Kim, H., & Woo, J. (2014). How CSR leads to corporate brand equity: Mediating mechanisms of corporate brand credibility and reputation. *Journal of Business Ethics*, 125(1), 75–86.

- 68) Mao, C., Chang, C.-H., Johnson, R. E., & Sun, J. (2019). Incivility and employee performance, citizenship, and counterproductive behaviors: Implications of the social context. *Journal of Occupational Health Psychology, 24*(2), 213–227.
- 69) Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics, 69*(2), 175–194.
- 70) Mathieu, C. (2013). Personality and job satisfaction: The role of narcissism. *Personality and Individual Differences, 55*(6), 650–654.
- 71) Mathieu, C., Neumann, C. S., Hare, R. D., & Babiak, P. (2014). A dark side of leadership: Corporate psychopathy and its influence on employee well-being and job satisfaction. *Personality and Individual Differences, 59*, 83–88.
- 72) Meier, L. L., & Semmer, N. K. (2013). Lack of reciprocity, narcissism, anger, and instigated workplace incivility: A moderated mediation model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(4), 461–475.
- 73) Michel, J. S., & Bowling, N. A. (2013). Does dispositional aggression feed the narcissistic response? The role of narcissism and aggression in the prediction of job attitudes and counterproductive work behaviors. *Journal of Business and Psychology, 28*(1), 93–105.
- 74) Miner-Rubino, K., & Reed, W. D. (2010). Testing a moderated mediational model of workgroup incivility: The roles of organizational trust and group regard. *Journal of Applied Social Psychology, 40*(12), 3148–3168.
- 75) Morf, & Rhodewalt. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry, 12*(4), 177–196.
- 76) Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2019). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- 77) Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2012). Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scandinavian journal of work, environment & health, 38*–46.
- 78) O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: a social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 557–579. <https://doi.org/10.1037/a0025679>. Epub 2011 Oct 24.
- 79) Öngen, D. E. (2010). Relationships between narcissism and aggression among non-referred Turkish university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 5*, 410–415.
- 80) Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. MA: Lexington: Lexington Books/DC Heath and Com.
- 81) Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance, 10*(2), 85–97.
- 54) Kareem, O., & bin Azmin, A. A. (2018). The influence of Islamic work ethics on the magnitude of organizational culture's effect on SME performance in Nigeria: A Conceptual Framework. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8*(4), 11–23.
- 55) Karim, J., Bibi, Z., Rehman, S. U., & Khan, M. S. (2015). Emotional intelligence and perceived work-related outcomes: Mediating role of workplace incivility victimization. *Pakistan Journal of Psychological Research, 30*(1), 21–37.
- 56) Khan, Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics, 126*(2), 235–246. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1937-2>
- 57) Khan, & Rasheed, F. (2015). Human resource management practices and project success, a moderating role of Islamic Work Ethics in Pakistani project-based organizations. *International Journal of Project Management, 33*(2), 435–445.
- 58) Konrath, S., Bushman, B. J., & Campbell, W. K. (2006). Attenuating the link between threatened egotism and aggression. *Psychological Science, 17*(11), 995–1001.
- 59) Kuncoro, W., & Wibowo, G. (2019). The Increase of organizational citizenship behaviour (OCB) through Islamic work ethics, affective commitment, and organizational identity. *International Business Research, 12*(2), 181–190.
- 60) Lane, S. D., & McCourt, H. (2013). Uncivil communication in everyday life: A response to Benson's "The Rhetoric of Civility". *Journal of Contemporary Rhetoric, 3*(1/2), 17–29.
- 61) Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 131–142.
- 62) LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 52.
- 63) Lim, S., & Cortina, L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology, 90*(3), 483–496.
- 64) Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology, 93*(1), 95–107.
- 65) Liu, W., Zhou, Z. E., & Che, X. X. (2018). Effect of Workplace incivility on OCB through burnout: The moderating role of affective commitment. *Journal of Business and Psychology, 1*–13.
- 66) Liu, W., Zhou, Z. E., & Che, X. X. (2019). Effect of workplace incivility on OCB through burnout: the moderating role of affective commitment. *Journal of Business and Psychology, 34*(5), 657–669.
- 67) Mackenzie, S. B., Podsakoff, N. P., & Podsakoff, P. M. (2018). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors The oxford handbook of organizational citizenship behavior.

- agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37, S57–S88.
- 98) Schütte, N., Blickle, G., Frieder, R. E., Wihler, A., Schnitzler, F., Heupel, J., & Zettler, I. (2018). The role of interpersonal influence in counterbalancing psychopathic personality trait facets at work. *Journal of Management*, 44(4), 1338–1368.
- 99) Sehat, S., Ashena, M., & Parsa, S. (2015). Positive psychological capital: The role of Islamic work ethics in Tehran Public Organizations. *Iranian journal of management studies*, 8(4), 545–566.
- 100) Setar, S. B., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2015). The moderating role of psychological capital in the relationship between job stress and the outcomes of incivility and job involvement amongst call centre employees. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 13 pages. <https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1183>
- 101) Sguera, F., Bagozzi, R. P., Huy, Q. N., Boss, R. W., & Boss, D. S. (2016). Curtailing the harmful effects of workplace incivility: The role of structural demands and organization-provided resources. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 115–127.
- 102) Shamsudin, A. S., Rahman, H. A., & Romle, A. R. (2015). The moderating of Islamic work ethic on relationship of emotional intelligence and leadership practice: A proposed framework. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 6(2), 140–143.
- 103) Shin, Y., & Hur, W.-M. (2019). Linking flight attendants' job crafting and OCB from a JD-R perspective: A daily analysis of the mediation of job resources and demands. *Journal of Air Transport Management*, 79, 101681.
- 104) Smith, Craig Wallace, J., & Jordan, P. (2016). When the dark ones become darker: How promotion focus moderates the effects of the dark triad on supervisor performance ratings. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 236–254.
- 105) Smith, & Lilienfeld, S. O. (2013). Psychopathy in the workplace: The knowns and unknowns. *Aggression and Violent Behavior*, 18(2), 204–218.
- 106) Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S41–S60.
- 107) Taylor, S. G., Bedeian, A. G., & Klumper, D. H. (2012). Linking workplace incivility to citizenship performance: The combined effects of affective commitment and conscientiousness. *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 878–893.
- 108) Turnipseed, D. L., & Landay, K. (2018). The role of the dark triad in perceptions of academic incivility. *Personality and Individual Differences*, 135, 286–291.
- 109) Vahle-Hinz, T., Baethge, A., & Van Dick, R. (2019). Beyond one work day? A daily diary study on causal and reverse effects between experienced workplace incivility and behaving rude towards others. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(2), 272–285.
- 110) Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research*
- 82) Özsoy, E. (2018). Dark triad and counterproductive work behaviors: Which of the dark triad traits is more malevolent? *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 742–756.
- 83) Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563.
- 84) Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2000). Assessing and attacking workplace incivility. *Organizational Dynamics*, 29(2), 123–137.
- 85) Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2005). Workplace incivility. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 177–200). American Psychological Association.
- 86) Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human Relations*, 54(11), 1387–1419.
- 87) Pearson, C. M., & Porath, C. L. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for “nice”? Think again. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 7–18.
- 88) Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 126–134.
- 89) Porath, & Erez, A. (2009). Overlooked but not untouched: How rudeness reduces onlookers' performance on routine and creative tasks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109(1), 29–44.
- 90) Porath, & Pearson, C. (2013). The price of incivility. *Harvard Business Review*, 91(1-2), 115–121.
- 91) Rashid, M. Z., & Ibrahim, S. (2008). The effect of culture and religiosity on business ethics: A cross-cultural comparison. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 907–917.
- 92) Raskin, R. N., & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological Reports*, 45(2), 590–590.
- 93) Rhee, S. Y., Hur, W. M., & Kim, M. (2017). The relationship of coworker incivility to job performance and the moderating role of self-efficacy and compassion at work: The Job Demands-Resources (JD-R) Approach. *Journal of Business and Psychology*, 32(6), 711–726.
- 94) Rizk, R. R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*, 4(1/2), 246–254.
- 95) Robinson, S. L., Wang, W., & Kiewitz, C. (2014). Coworkers behaving badly: The impact of coworker deviant behavior upon individual employees. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 123–143.
- 96) Roeser, K., McGregor, V. E., Stegmaier, S., Mathew, J., Kübler, A., & Meule, A. (2016). The Dark Triad of personality and unethical behavior at different times of day. *Personality and Individual Differences*, 88, 73–77.
- 97) Schilpzand, P., De Pater, I. E., & Erez, A. (2016). Workplace incivility: A review of the literature and

- care: The moderating role of positive emotions. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(5)1-12.
- 125) Vrans Romi, Mochamad. Ahman, Eeng. Disman. Suryadi, Edi. Riswanto, Ari(2020) Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*.9(2)78-84.
- 126) Shuja Ul Islam , Abdul Wahab , Haider Ali Malik , Erum Sana Nawab(2021) The Impact of Dark Triads on employee's Time Banditry Behavior: Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Journal of Islamic Business and Management*.11(1)168-180.
- 127) Chughtai, Muhammad Salman. Salah Ud Din Khan, Hira. Ali Shah, Syed Zulfiqar. Yusrini, Lenny(2020) Dark Triad, Counterproductive Work Behaviors, Workplace Incivility, and the Role of Islamic Work Values: A Moderated Mediation Model. *Business Ethics and Leadership*, 4(4)56-67.
- 128) Chughtai, Muhammad Salman Ali Shah, Syed Zulfiqar (2020) A Moderated Mediation Model: Mediating Mechanism of Workplace Incivility and Moderating Role of Islamic Work Ethics between Dark Triad and Organizational Citizenship Behavior. *Management Issues in Healthcare System*.6(1)1.17.
- 129) webester, B. D., & Smith, M. B. (2018). The Dark Triad and organizational citizenship behaviors: the moderating role of high involvement management climate. *Journal of Business and Psychology*, 1-15. * Ryan, R. (2009). Self determination theory and well being. *Social Psychology*, 84(822), 848.
- in Corporate Social Performance and Policy, 9(1), 51-71.
- 111) Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 101-125.
- 112) Wahab, M. A., Quazi, A., & Blackman, D. (2016). Measuring and validating Islamic work value constructs: An empirical exploration using Malaysian samples. *Journal of Business Research*, 69(10), 4194-4204.
- 113) Wang, Y. D., & Hsieh, H. H. (2013). Organizational ethical climate, perceived organizational support, and employee silence: A cross-level investigation. *Human Relations*, 66(6), 783-802.
- 114) Weaver, G. R., & Agle, B. R. (2002). Religiosity and ethical behavior in organizations: A symbolic interactionist perspective. *Academy of Management Review*, 27(1), 77-97.
- 115) Webster, B. D., & Smith, M. B. (2019). The Dark Triad and organizational citizenship behaviors: the moderating role of high involvement management climate. *Journal of Business and Psychology*, 34(5), 621-635.
- 116) Welbourne, J. L., & Sariol, A. M. (2017). When does incivility lead to counterproductive work behavior? Roles of job involvement, task interdependence, and gender. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 194-206.
- 117) Wille, B., De Fruyt, F., & De Clercq, B. (2013). Expanding and reconceptualizing aberrant personality at work: Validity of five-factor model aberrant personality tendencies to predict career outcomes. *Personnel Psychology*, 66(1), 173-223.
- 118) Wisse, B., & Sleebos, E. (2016). When the dark ones gain power: perceived position power strengthens the effect of supervisor Machiavellianism on abusive supervision in work teams. *Personality and Individual Differences*, 99, 122-126.
- 119) Wu, J., & Lebreton, J. M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: The role of aberrant personality. *Personnel Psychology*, 64(3), 593-626.
- 120) Yang, F. H., Tsai, Y. S., & Tsai, K. C. (2014). The influences of ethical climate of turnover intention: The mediation role of emotional exhaustion. *International Journal of Organizational Innovation*, 6(4), 72-89.
- 121) Yen, C. H., & Teng, H. Y. (2013). The effect of centralization on organizational citizenship behavior and deviant workplace behavior in the hospitality industry. *Tourism Management*, 36, 401-410.
- 122) Yousef. (2001). Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152-169.
- 123) Zagenczyk, T. J., Restubog, S. L. D., Kiewitz, C., Kiazad, K., & Tang, R. L. (2014). Psychological contracts as a mediator between Machiavellianism and employee citizenship and deviant behaviors. *Journal of Management*, 40(4), 1098-1122.
- 124) AL-Abrow, Hadi. Muhsin Thajil, Krar. Oudah Abdullah, Hasan. Sammar, abbas(2020) The dark triad and organizational citizenship behavior in health

The Effect of Dark Personality Traits on Organizational Citizenship Behavior through Incivility in the Workplace and Islamic Work Ethics

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of dark personality traits on organizational citizenship behavior through incivility in the workplace and Islamic work ethics. The present study was applied in terms of its purpose and descriptive in terms of correlational data collection. The statistical population of this research was all the employees of Chaharmahal and Bakhtiari universities, whose number was 2255 people, according to the size of each university, a sample size of 660 people was selected using Cochran's formula, and the sample people were selected using the stratified sampling method. They were selected according to the size of each floor. The research tool was the standard questionnaire of the dark personality traits of Jones and Paulus (2014), the standard questionnaire of Islamic work ethics of Al-Dalimi (2020) and the standard questionnaire of organizational citizenship behavior of Lee and Allen (2002) and the standard questionnaire of incivility in the workplace by Cortina et al. (2001) that the validity of the questionnaires was examined based on the content form and structure validity and after the necessary terms the validity was confirmed and on the other hand the reliability of the questionnaires was 0.90 and 0.88 respectively with Cronbach's alpha method. 0.90 and 0.88 were estimated and data analysis was done with the help of structural equations in Warp software. The results of the research showed that dark personality traits have a negative and significant effect on organizational citizenship behavior through Islamic work ethics, and the coefficient of this effect was -0.22, and through incivility in the workplace, it has a negative and significant effect on organizational citizenship behavior. The coefficient of this effect was -0.80 and the direct effect on organizational citizenship behavior was also significant and negative. The coefficient of this effect was -0.70.

Key words: dark character traits, organizational citizenship behavior, incivility in the workplace, Islamic work ethics